

Cheila Santos

A Produção Científica em Stress Ocupacional: uma Análise Bibliométrica Brasil e Portugal



ESCOLA SUPERIOR DE ALTOS ESTUDOS

**Dissertação de Mestrado em Gestão
de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional**

COIMBRA, 2019

A Produção Científica em Stress Ocupacional: uma Análise Bibliométrica Brasil e Portugal

CHEILA SANTOS

Dissertação Apresentada ao ISMT para Obtenção do Grau de Mestre em Gestão de
Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Orientador(a): Doutora Fátima Regina Ney Matos

Coimbra, outubro de 2019

Agradecimentos

O presente trabalho foi marcado por diversas etapas, quer de grande entusiasmo, quer de grandes sacrifícios psicológicos e emocionais, uma vez que nem sempre foi fácil gerir a vida profissional com a vida académica. Foram dois anos desafiantes, dois anos de profunda aprendizagem em todos os aspetos.

Para que o tempo não apague a dedicação e o esforço de cada um, fica a nota através do meu mais profundo obrigada.

Queria começar este agradecimento, pelo meu pai, que na etapa mais difícil da vida dele, não desistiu de mim. Lutou para me poder proporcionar um sonho e um caminho.

À minha família, particularmente, à minha mãe, ao meu irmão, à Sylvie, e aos meus avós que nunca me deixaram desistir, mesmo quando já me sentia exausta na fase final. Foi muito importante ter o apoio deles.

Ao meu namorado Luís, que desde o início me incentivou, apoiou e ouviu.

À professora Fátima Regina Ney Matos que foi incansável comigo desde o início. Um grande OBRIGADA pelo apoio e incentivo incalculável nos momentos de maior desânimo.

Não posso deixar de agradecer ao Rafael Fernandes Mesquita, que apesar de se encontrar do outro lado do mundo, ajudou muito na realização deste trabalho.

Aos meu colegas de curso, que marcaram a minha vida, especialmente a Carolina e o Pedro. Foram duas pessoas muito importantes e presentes nesta fase.

E por fim, um agradecimento especial, a todos os professores do Instituto Superior Miguel Torga, que me acompanharam neste caminho.

Resumo

O objetivo deste trabalho é analisar e descrever a produção científica sobre stress organizacional em Portugal e no Brasil, a partir da aplicação de uma análise bibliométrica na base de dados *Web of Science*TM. Como enquadramento teórico inicial, apresenta-se uma revisão dos principais conceitos e fontes de stress, assim como uma revisão sobre o stress ocupacional. Os resultados mostram que ainda há um arsenal de demandas que devem ser investigadas, pois os estressores ocupacionais foram apontados de diversas formas e em diferentes situações no contexto organizacional, o que causa um comprometimento significativo na saúde e na qualidade de vida dos profissionais de diferentes áreas de atuação. Pode-se concluir que, apesar de em menor quantidade, os artigos publicados por investigadores portugueses apresentam mais que o dobro de citações dos artigos publicados por investigadores brasileiros. Observa-se também que os brasileiros priorizam publicar em periódicos nacionais, sendo encontrado apenas um periodico internacional, enquanto em Portugal todos os artigos foram publicados em periódicos internacionais com alto fator de impacto, o que indica estarmos na direção científica correta.

Palavras-chave: Stress. Stress ocupacional. Pesquisa bibliométrica.

Índice

1. Introdução	1
<i>Capítulo I- Enquadramento Teórico.....</i>	3
1. Conceito e fontes de <i>stress</i>	4
2. Stress Ocupacional	5
2.1 Modelos Explicativos do Stress Ocupacional	7
2.1.1 Modelo dos dois fatores.....	7
2.1.2 Modelo das Exigências-Controlo	8
2.2 Fatores indutores de stress ocupacional	9
<i>Capítulo II - Metodologia.....</i>	10
<i>Capítulo III - Apresentação dos Resultados</i>	13
Discussão e Conclusão	21
<i>Referências Bibliográficas.....</i>	25

1. Introdução

De acordo com Selye (1982) o trabalho é uma necessidade biológica na vida do indivíduo, onde, as atividades que o mesmo desenvolve no seu horário laboral, apresentam grande valor na vida do mesmo, assim como na sua saúde. Para Martins (2004) o trabalho é uma atividade humana, que pode ser individual ou coletiva, que requer diversas contribuições (tempo, aptidões, habilidades) que os indivíduos vão desenvolvendo, em troca de compensações monetárias, materiais, psicológicas e sociais, de maneira a satisfazer as suas necessidades.

Para Cooper (2000) a única forma de uma organização manter uma saúde financeira boa, assim como um bom desempenho, deve de ter em consideração o estado físico, psicológico e emocional de todos os seus colaboradores. Deste modo, o trabalho deve ser percebido como uma fonte de realização profissional, de motivação, de crescimento, assim como de reconhecimento profissional (Serra, 1998). Todavia, a relação entre o colaborador e a organização nem sempre é saudável, podendo trazer consequentemente problemas. O stress ocupacional, é um dos exemplos, sendo que este, está presente em qualquer profissão e em qualquer nível hierárquico (Mota, Tanure & Neto, 2008; Laranjeiras, 2009).

Em cada período da humanidade podemos identificar uma doença típica, como por exemplo: na idade Média a doença marcante foi a peste bubónica; no Renascimento, a sífilis, e na era Romântica, a tuberculose (Sant'anna & Kilimnik, 2011). Para Albercht (1998) o stress pode ser visto como a doença da nossa era. De acordo com o autor, ao ritmo que as mudanças estão a ocorrer, às novidades constantes do mundo moderno, os indivíduos vêm-se numa continua adaptação, que acaba por causar sentimentos de apreensão e ansiedade.

Dessa maneira, investigações sobre esse tema têm emergido na literatura devido ao impacto negativo que o stress ocupacional causa à saúde e ao bem-estar do empregado e, consequentemente, no funcionamento e na efetividade das organizações (Paschoal & Tamayo, 2004).

Assim, esse trabalho tem como objetivo analisar e descrever a produção científica sobre stress organizacional em Portugal e no Brasil, a partir da aplicação de uma análise

bibliométrica na base de dados *Web of Science*TM. Espera-se que este estudo possa contribuir com uma caracterização geral dos trabalhos já desenvolvidos nos dois países sobre o stress ocupacional e possa ser indicação para uma agenda de investigação sobre temas pouco explorados.

Capítulo I- Enquadramento Teórico

1. Conceito e fontes de *stress*

Atualmente, no nosso dia a dia, utilizamos com grande regularidade o termo *stress*, contudo, nem sempre é utilizado de forma correta. A palavra *stress*, oriunda do verbo latim *stringere*, *stringo*, *strinxi*, surge no século XIV, associada ao significado de dificuldade ou adversidade (Teixeira, 2010). Ao longo dos anos, o conceito de *stress* foi tendo diferentes teorias explicativas, assim como foi sofrendo alterações ao nível da sua definição e da sua aplicação.

O médico Hans Selye, em 1936, foi pioneiro na utilização do termo *stress* na área da saúde. Considerava o *stress* como uma Síndrome Geral de Adaptação (SAG), que consistia no “conjunto de todas as reações gerais do organismo que acompanha a exposição geral prolongada ao agressor (Santos et al, 1998). A SAG compreende três fases: Alarme, Resistência e Exaustão (Santos et al.,1998).

Para Lipp e Malagris (2001) o *stress* é uma “reação do organismo, com componentes físicos e/ou psicológicos, causada pelas alterações psicofisiológicas que ocorrem quando a pessoa se confronta com uma situação, que de um modo ou de outro a irrite, amedronte, excite, confunda, ou até a faça feliz” (p. 477).

Santos e Castro (1998) definem *stress* como “a condição que resulta quando as trocas (transacções) pessoa/meio ambiente levam o indivíduo a perceber e sentir uma discrepância, que pode ser real ou não, entre as exigências de uma determinada situação e os recursos do indivíduo, ao nível biológico, psicológico ou de sistemas sociais” (p. 677).

Lipp (2005) aponta que o *stress* é uma reação do organismo, com componentes psicológicos, físicos, mentais e hormonais, que são respostas da necessidade de adaptação a um evento ou situação significativa.

Lipp (2005) e Muniz, Primi e Miguel (2007) consideram que, em determinado grau, o *stress* pode ser benigno ao organismo, uma vez que permite melhorar a criatividade e o crescimento, assim como, as funções orgânicas e psíquicas. Desse modo, é feita a distinção entre os termos *distress* (*stress* negativo) e *eustress* (*stress* positivo), onde o *distress* origina efeitos desagradáveis e o *eustress* origina efeitos agradáveis na vida do indivíduo (Novais, 2010).

Lipp (2005) acrescenta ainda o tipo de *stress* ideal, que ocorre quando o indivíduo varia os sentimentos entre saber estar e saber sair do estado de alerta. Se não houver riscos

de o organismo entrar em homeostase (equilíbrio interno), depois de um período de alerta, o mesmo poderá proceder à sua recuperação. Em contrapartida, se o período de alerta se prolongar, então o stress pode ser em demasia, provocando o stress negativo (distress) e, consequentemente, doenças derivadas da exaustão.

A palavra stress apresenta diferentes significados, pelo facto de ser estudada como variável independente, variável dependente e mesmo como um processo, levando mais tarde a ser definido como um estímulo, resposta e como uma interação entre ambos (Hespanol, 2005; Cunha, Cunha & Cabral-Cardoso, 2005).

Os estressores ou fontes de stress podem ser estímulos de origem interna ou externa ao indivíduo. Os estímulos internos são “tudo aquilo que faz parte do mundo interno, das cognições do indivíduo, seu modo de ver o mundo, seu nível de assertividade, suas crenças, seus valores, suas características pessoais, seu padrão de comportamento, suas vulnerabilidades, sua ansiedade e seu esquema de reação à vida” (Lipp & Malagris, 1995, p. 280). Os estímulos externos se referem aos acontecimentos da vida pessoa, tais como: dificuldades financeiras, acidentes, mortes, doenças, conflitos, questões político-económicas, ascensão profissional, desemprego e problemas de relacionamento no trabalho” (Lipp & Malagris, 1995, p. 280).

O stress pode se desenvolver ou não como resposta aos estímulos internos, externos e das estratégias do indivíduo. É possível que tais estratégias façam parte do repertório comportamental e cognitivo da pessoa, mas nem sempre isso ocorre. Algumas vezes é necessário desaprender hábitos antigos e aprender novos valores, novos modos de pensar e enfrentar a vida, buscando uma visão mais positiva. Lipp e Malagris (2001) e Lipp (2004) indicam que o indivíduo aprenda a reavaliar os estressores a fim de que possa interpretá-los de modo mais otimista e realista, além de aumentar a resistência pessoal aos mesmos.

2. Stress Ocupacional

As mudanças que estão a ocorrer nas últimas décadas, decorrentes do processo de globalização, do desenvolvimento de novas tecnologias de informação e comunicação e do impacto de políticas económicas neoliberais estão causando significativas alterações nas condições de trabalho e maior exposição dos trabalhadores a fontes de stress (Kompier, 2002).

O stress pode surgir como uma resposta emocional, cognitiva, comportamental e

fisiológica aos aspetos mais negativos do contexto do trabalho e do clima organizacional, caracterizado por sentimentos de impotência na execução de tarefas ou atividades (Mirela & Madalina-Adriana, 2011).

Cox, Griffiths e Rial-González (2005) apontam que estas novas formas de trabalho e as crescentes mudanças nas condições do ambiente favorecem o surgimento de novos estressores. Em muitos países europeus, não só o stress relacionado com o trabalho, mas também a violência, o assédio moral e o assédio sexual, tornaram-se preocupações importantes para a segurança e saúde no trabalho (Ertel et al., 2010).

Dentre as consequências da exposição a estes novos estressores estão as doenças cardiovasculares, inibição do sistema imunitário, lesões músculo-esqueléticas, transtornos digestivos, hipertensão arterial, doenças auto-imunes, imunodeficiência, hipertensão arterial, início/aumento do consumo de tabaco, álcool ou outras drogas, aumento dos acidentes de trabalho, agressividade/violência, irritabilidade, ansiedade, angústia, isolamento, perturbações do sono, lombalgias, fadiga crónica, disfunção sexual, tentativas de suicídio, depressão, *burnout*, dificuldades de concentração e de raciocínio lógico (Gil-Monte, 2009; EU-OSHA, 2014).

O stress ocupacional ocorre em consonância com as experiências do indivíduo em seu ambiente de trabalho. O stress ocupacional é resultante da “interação das condições de trabalho com as características do trabalhador, de tal forma que as exigências do trabalho excedem a capacidade do trabalhador de lidar com elas” (Ross & Altmaier, 1994, p. 12). Assim, o *stress* ocupacional pode ser visto como a incapacidade que o indivíduo tem, em se ajustar de forma satisfatória às constantes mudanças e exigências do trabalho (Gomes, 1998, p.12).

Na atualidade, o stress ocupacional representa uma das principais causas de problemas de saúde, associadas ao trabalho. Cada vez mais, são desenvolvidos estudos que relacionam as condições psicossociais no trabalho com os problemas de saúde (doenças cardiovasculares, gastrointestinais, ansiedade, depressão, entre outros). No entanto, é de realçar que nas últimas décadas, o contexto laboral tem sofrido uma grande variedade de mudanças, que colocam novos desafios, como por exemplo, a utilização imprescindível das novas tecnologias, o envelhecimento da população ativa, a globalização, e a crise económica (Chambel, 2016). Assim, as organizações devem adaptar-se para fazer face a estas mudanças que podem gerar novos stressores.

Considerando a grande variedade de fatores que afetam o bem-estar e a saúde dos trabalhadores (condições ambientais, tarefas, relações interpessoais, papeis

desempenhados, entre outros) na última década os estudos têm se focalizado na identificação das causas que podem gerar o stress, ou contrariamente, as causas que podem motivar e satisfazer o trabalhador. Posto isto, a teoria do desenho do trabalho têm demonstrado um impacto fundamental, uma vez, que a investigação demonstrou que o trabalho bem desenhado pode promover o bem-estar dos trabalhadores. Assim, os investigadores têm-se focalizado em examinar quais são as características que levam aos resultados positivos nos postos de trabalho, assim como, quais são as características que se relacionam com os resultados negativos, como o stress e o *burnout* (Chambel, 2016).

O (re)desenho do trabalho é definido como um “conjunto de oportunidades e limitações estruturadas em tarefas e responsabilidades que afetam a forma como um trabalhador realiza e vivencia o seu trabalho” (Hakman & Oldham, 1980, p.71).

Nos últimos anos, as teorias do desenho do trabalho levaram os investigadores a descrever e explicar como é que se pode alterar as condutas e as vivências dos trabalhadores, identificando as características do trabalho que levam os trabalhadores a sentir satisfação e motivação para alcançar os objetivos organizacionais. Desde as primeiras definições de stress ocupacional, foram desenvolvidos modelos concetuais, baseados no princípio do equilíbrio entre as características do trabalho e as características do trabalhador (Chambel, 2016).

2.1 Modelos Explicativos do Stress Ocupacional

Os modelos explicativos do desenho do trabalho considerados como os mais influentes, visto que deram origem a um grande número de investigações, serão apresentados de seguida de forma cronológica, (Chambel, 2016).

2.1.1 *Modelo dos dois fatores*

O presente modelo designado como o modelo dos dois fatores, ou como, a teoria dos fatores de motivação e da satisfação (Herzberg, 1966, citado por Chambel, 2016), foi uma das primeiras teorias que procurou explicar o fenómeno do stress ocupacional, centrando-se no desenho do trabalho individual. Segunda esta teoria, determinados aspetos influenciam a satisfação dos trabalhadores, enquanto que outros aspetos influenciam a sua insatisfação, gerando deste modo, dois grupos de circunstâncias

independentes que causam satisfação, insatisfação e motivação como, os fatores higiênicos e os fatores motivadores (Chambel, 2016).

Os fatores higiênicos referem-se as condições do contexto em que a pessoa trabalha, como as condições físicas e ambientais, o salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o tipo de supervisão, o clima de relações, as oportunidades existentes etc. Aumentar os fatores higiênicos não leva necessariamente a um aumento da satisfação, no entanto, a falta de um ou mais promove a insatisfação (Chiavenato, 2009, p. 55).

Já os fatores motivacionais referem-se ao conteúdo do cargo, as tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si, que promovem a satisfação e a motivação, apresentado pouco impacto na sua insatisfação. Os fatores motivacionais incluem a delegação de responsabilidade, autonomia, oportunidade de crescimento, uso pleno das habilidades, ampliação e enriquecimento do cargo (horizontal e verticalmente) (Chiavenato, 2009, p. 56).

2.1.2 Modelo das Exigências-Controlo

O modelo das Exigências-Controlo surgiu nos anos 70, alegando que o stress resulta de uma situação laboral onde existem elevadas exigências e baixo controlo, mais precisamente, resulta do efeito conjunto das exigências e do controlo ou autonomia que o indivíduo dispõe para fazer face a essas exigências (Chambel, 2016).

Segundo Karasek, (1985, citado por Chambel, 2016) as exigências referem-se a uma sobrecarga sendo deste modo, operacionalizadas em termos de pressão temporal e conflito da pressão. Já o controlo refere-se ao à capacidade que o indivíduo tem em controlar as suas atividades, como a capacidade de tomar decisões e a capacidade em utilizar as suas próprias aptidões. Assim, quando as exigências aumentarem, o stress também aumentará, diminuindo apenas quando o controlo aumentar. De acordo com Taris (2006, citado por Chambel, 2016, p.74) a combinação de altas (baixas) exigências com baixo (alto) controlo levará a níveis mais altos (mais baixos) de stress.

De acordo com o presente modelo, o controlo sobre o trabalho reduz o stress e permite aumentar a aprendizagem, pelo que o aumento das exigências psicológicas leva ao aumento do stress e da aprendizagem. Assim, Karasek (1979, citado por Chambel,

2016) distingue quatro tipos de trabalho: trabalhos altamente stressantes ou de alta tensão psicológica, onde existem elevadas exigências e baixo controlo; trabalhos pouco stressantes ou de baixa tensão psicológica, onde existem baixas exigências e elevado controlo; trabalho de aprendizagem ativa, caracterizado por elevadas exigências e controlo, e por fim, trabalhos de aprendizagem passiva, onde existem baixas exigências e baixo controlo. É importante mencionar que elevadas exigências e elevado controlo encontra-se relacionada com o fenómeno de “stress positivo”, uma vez que gera motivação e possibilidade de crescimento e desenvolvimento pessoal, levando consequentemente a efeitos positivos na produtividade.

Segundo este modelo, a melhor forma de compreender os problemas de saúde laboral é ter em consideração as exigências, o controlo e o apoio. Deste modo, o controlo e o apoio social moderam o impacto negativo das exigências no stress, assim como, melhora o bem-estar dos trabalhadores sem alterar o nível das exigências, aumentando apenas, o controlo e o apoio social (Chambel, 2016, p.75).

Existem determinados recursos, que são benéficos para os trabalhadores (autonomia, liderança, apoio social, progressão de carreira), uma vez que reforçam o compromisso e a resiliência dos indivíduos (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007).

2.2 Fatores indutores de stress ocupacional

Existe uma grande variedade fatores que podem deixar o indivíduo tenso, irritado, frustrado, infeliz, com sentimentos negativos ou até sensações de excitação com características positivas, e a esse tipo de fatores, designam-se de fatores indutores de stress (Wilkinson, 2007).

De acordo com Borrel (2001) tudo o que gera uma reação adaptativa do organismo opondo-se a ele, pode ser visto como um fator estressor. Contudo, alguns acontecimentos podem ser indutores de stress para um indivíduo e para outro não. Santos e Castro (1998) defendem que existem diversas situações do dia a dia, tanto de natureza psicológica (conflitos interpessoais, entre outros), física (frio, calor excessivo, falta de alimentação) ou social (desemprego, dificuldades económicas), que podem ser consideradas como indutores de stress.

Capítulo II - Metodologia

O objetivo desta investigação foi analisar e descrever a produção científica sobre stress organizacional em Portugal e no Brasil, a partir da aplicação de uma análise bibliométrica na base de dados *Web of Science*TM. Assim, foi escolhida a opção para uma pesquisa bibliométrica, que vem a ter sua importância ressaltada por autores como Diem e Wolter (2013) e Miguel e Dimitri (2013).

A bibliometria, conceituada inicialmente como “a aplicação de matemática e métodos estatísticos para livros e outros meios de comunicação” (Pritchard, 1969, p. 349), substitui a expressão bibliografia estatística, considerada confusa pelo autor por não representar o real escopo deste tipo de pesquisa. Raisig (1962) indica que deve-se usar a bibliometria quando pretende-se investigar um determinado campo da ciência a partir de sua evolução histórica, produção nacional e internacional de livros e artigos ou mesmo a sua utilização. Nesse trabalho foi realizada uma investigação bibliométrica, assente na abordagem quantitativa, do tipo descritivo.

Koskinen et al. (2008) reforçam a importância da seleção da base de dados para a bibliometria. Assim, foi utilizada a base de dados *Web of Science*TM, considerada por Santos, Maldonado e Santos (2011) como uma das bases de periódicos mais abrangentes.

Procurou-se identificar, primeiramente, a quantidade de artigos publicados sobre stress ocupacional, os periódicos em que foram publicados, a quantidade de autores, vínculos institucionais e países. A seguir, foram analisados apenas os artigos publicados no Brasil e em Portugal sobre o referido tema, para identificar os principais objetivos, a abordagem metodológica, periódicos em que foram publicados, palavras chave e ano de publicação.

Procedimentos

Para a realização de uma análise bibliométrica, Santos, Kalsing e Hansen (2014) propõem etapas: a escolha da base de dados e os critérios a serem utilizados para a coleta; a própria coleta de dados; e a representação e análise dos dados. A estratégia de busca foi definida conforme segue: busca para anos completos, período compreendido entre 1945 e 2018, em todos os índices da principal coleção da *Web of Science*TM à exceção dos *conference proceedings*, mas o primeiro registro de artigo resultado da busca foi no de 1972; os termos de busca combinados foram “stress” and “work”, procurados nos títulos, nos resumos e palavras-chave (tópico); após a busca, foram aplicados filtros de refinamento, definidos nas categorias “business” e “management”, deixando apenas resultados refinados por essas áreas da base de dados; o último filtro aplicado foi o tipo

de documento, selecionado apenas artigos e revisões, excluindo-se todos os materiais editoriais, capítulos de livros e artigos em eventos. Esses elementos foram agrupados, ordenados e organizados para a realização da análise bibliométrica, a partir da exportação para o pacote de *software* de análise bibliométrica HistCite™.

Capítulo III - Apresentação dos Resultados

Após realizado o levantamento bibliométrico na principal coleção do *Web of Science*TM foram identificados 2185 artigos sobre o stress ocupacional. Estes artigos estão publicados em 290 periódicos distintos indexados à base de dados em questão e foram escritos por 4585 autores que possuem vínculos a 1740 instituições, localizadas em 86 países. Para a consecução destes artigos, foram utilizadas 80.149 referências, com uma média de aproximadamente 36,7 referências por artigo. Na Tabela 1, a seguir, são apresentados esses resultados.

Tabela 1

Resultados Gerais do Levantamento Bibliométrico (1972-2018)

Dados Bibliométricos	Quantidade
Publicações (artigos)	2185
Periódicos indexados	290
Autores	4585
Instituições (vínculos dos autores)	1740
Países	86
Referências citadas	80149

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da *Web of Science*TM.

Relativamente à distribuição anual das publicações, é possível averiguar que do ano 1972 a 2018 existiram anos em que não houveram artigos publicados, como em 1973, 1974, 1976, e 1979. Após o ano 1980, verifica-se publicações consecutivas até ao ano de 2018.

Com maior ênfase nos resultados da tabela 2, que será apresentada posteriormente, temos o ano 2006, que apesar de não ser o ano com mais artigos publicados (50 artigos), apresenta o maior número de citações dos 46 anos, nomeadamente, 6120. No que concerne ao ano em que existiram mais artigos publicados, temos o ano 2018 com 229 artigos publicados.

Tabela 2

Distribuição anual das publicações (1972-2018)

Ano	Artigos	Citações	Ano	Artigos	Citações
1972	1	12	1998	36	4034
1975	1	3	1999	31	2828
1977	2	2	2000	38	5363
1978	1	132	2001	24	3829
1980	4	95	2002	31	3872
1981	2	48	2003	35	4656
1982	1	32	2004	35	5815
1983	2	35	2005	39	3425

A Produção Científica em Stress Ocupacional:
Uma Análise Bibliométrica Brasil e Portugal

1984	3	294	2006	50	6120
1985	3	370	2007	55	4227
1986	1	281	2008	77	4977
1987	1	28	2009	94	4558
1988	2	37	2010	118	5748
1989	1	66	2011	124	4177
1990	2	123	2012	120	3100
1991	15	2010	2013	97	2575
1992	29	4393	2014	149	2942
1993	31	4740	2015	180	2153
1994	25	2274	2016	194	1492
1995	33	2766	2017	203	869
1996	37	4722	2018	229	374
1997	29	2142			

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da *Web of Science*TM.

A Tabela 3 identifica os periódicos internacionais mais representativos para a temática do stress ocupacional. Foram analisados os 290 periódicos indexados na *Web of Science*TM. Deste modo, é possível verificar que dos 10 melhores periódicos, o *Journal of Organizational Behavior* apresenta a maior quantidade de artigos, 145 artigos publicados, com o contributo de 13204 citações. É de notar que estes periódicos encontram-se ligados à psicologia e ao comportamento organizacional.

Para o futuro, esta tabela poderá servir como um índice para pesquisas e funcionar como um indicador dos periódicos com mais publicações sobre o stress ocupacional.

Tabela 3

Top Periódicos com mais artigos publicados (1972-2018)

Periódicos	Quantidade de Artigos	Citações	Citações/Quantidade
Journal of Organizational Behavior	145	13204	
Journal of Applied Psychology	142	25252	
Journal of Occupational and Organizational Psychology	124	7129	
Journal of Nursing Management	115	2115	
European Journal of Work and Organizational Psychology	111	2534	
Human Relations	108	4744	
International Journal of Human Resource Management	73	1355	
Personnel Review	60	1058	
Journal of Managerial Psychology	55	1055	
Journal of Business and Psychology	54	1194	

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da *Web of Science*.

Para visualizar a representatividade dos países de origem das instituições de vínculo dos 4585 autores dos 2185 trabalhos mapeados neste estudo bibliométrico foram identificados os 12 países com mais produção científica no campo de stress ocupacional, como pode ser observados na Tabela 4. Com um maior número de produção científica,

neste “*Top Ten*”, destacam-se os Estados Unidos, com 870 artigos publicados, e com o contributo de 62058 citações.

Brasil e Portugal, apesar de se encontrarem na listagem, não estão no “*Top Ten*”, estando o Brasil em vigésimo quinto lugar com 21 artigos publicados e 140 citações, e Portugal em vigésimo oitavo lugar com 16 publicações e 336 citações.

Tabela 4

Quantidade de artigos por país de origem das instituições de vínculo dos autores

País	Quantidade	Citações
1 – USA	870	62058
2 – Reino Unido	273	9024
3 – Austrália	192	5096
4 – Canadá	175	8955
5 – Holanda	151	11866
6 – Alemanha	138	6263
7 – China	130	3783
8 – Israel	67	3588
9 – Índia	60	170
10 – Taiwan	59	867
25 – Brasil	21	140
28 – Portugal	16	336

Fonte: Elaboração própria a partir de dados da *Web of Science*TM.

No que concerne ao número de publicações, conforme figura 1, a seguir, é perceptível que o Brasil, foi o primeiro a publicar um artigo sobre o stress organizacional, enquanto que Portugal, só 10 anos depois é que lançou a sua primeira publicação.

O Brasil, no decorrer dos anos, apesar de estar alguns anos sem publicações, apresenta o número mais elevado de publicações.

No que diz respeito ao maior número de artigos publicados num determinado ano, tanto em Portugal como no Brasil, o ano 2017, é o ano que se destaca mais, com cerca de 9 artigos publicados.

Quantidade de Publicações por ano

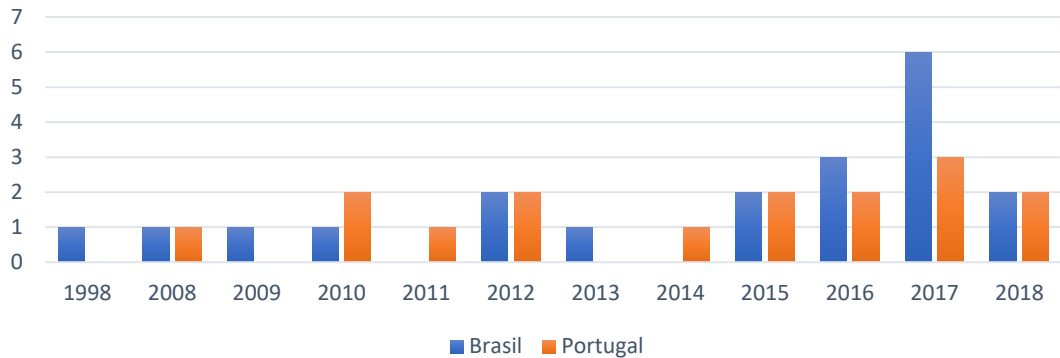


Figura 1. Quantidade de Publicações por ano

No que diz respeito ao número de autores que realizaram os diversos estudos, ao analisar a figura 2 é perceptível que no ano 2010, o Brasil apresenta um artigo com o contributo de oito autores.

Contudo, de um modo geral, os artigos do Brasil apresentam um maior número de autores do que Portugal.

Quantidade de autores

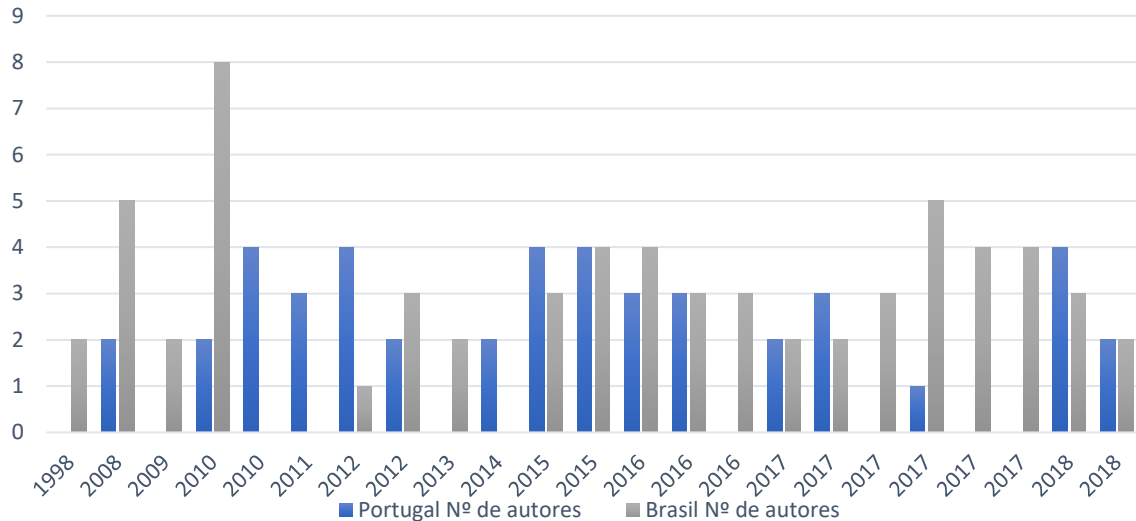


Figura 2. Quantidade de autores

Analisando cada artigo e realizando o levantamento da quantidade de palavras-chave que cada artigo contém, os anos que mais se destacam são 2010, onde os artigos de Portugal e os artigos do Brasil, atingem as 9 palavras-chave, contudo, no ano 2017, o

artigo “*Corporate governance indices and construct validity*” apresenta o número mais elevado de palavras-chave, que são cerca de 11.

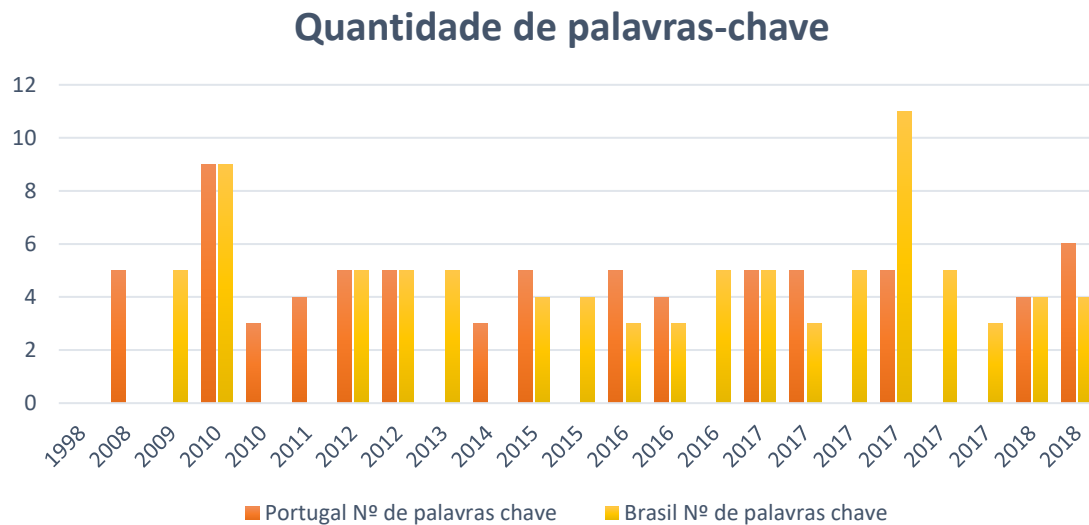


Figura 3. Quantidade de palavras-chave

No que diz respeito às fontes de publicação utilizadas pelos dois países, é notório, journals, enquanto que, o Brasil, optou por publicar na generalidade, em revistas.

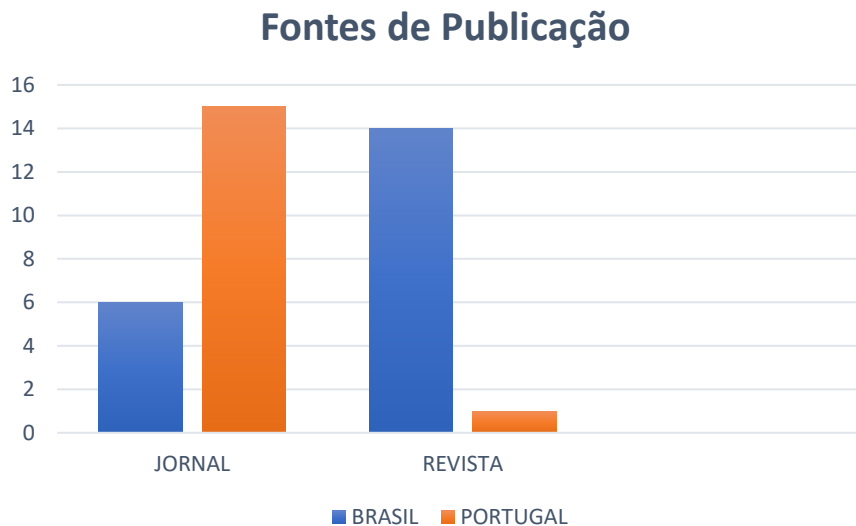


Figura 4. Fontes de Publicação

Em conformidade com o que foi referido acima, Portugal publicou seis dos seus artigos no “European Journal of Work and Organizational Psychology”, e posteriormente, com maior destaque, verificamos o “Journal of Business Research” com dois artigos publicados.



Figura 5. Fontes de publicação utilizadas por Portugal

No que se refere aos artigos publicados pelo Brasil, as fontes que se destacam mais, são as revistas, nomeadamente, a “RAE-Revista de Administracao de Empresas”, com três artigos publicados, e a “Revista Gestao & Tecnologia - Journal of Management and Technology” também com três publicações.

Brasil

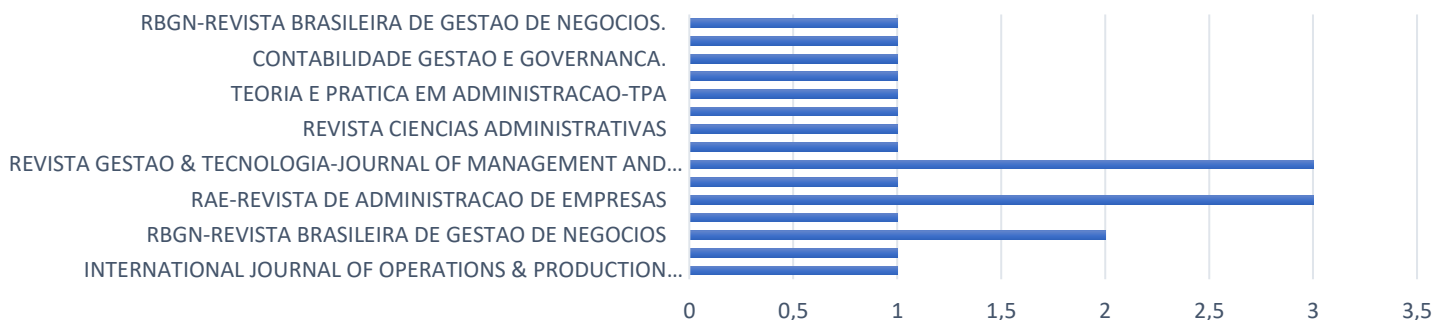


Figura 6. Fontes de publicação utilizadas pelo Brasil

Por fim, no que diz respeito à metodologia utilizada nos artigos realizados tanto no Brasil como em Portugal, o método quantitativo domina nos dois países. No que concerne ao método qualitativo, existe uma maior quantidade de artigos no Brasil.

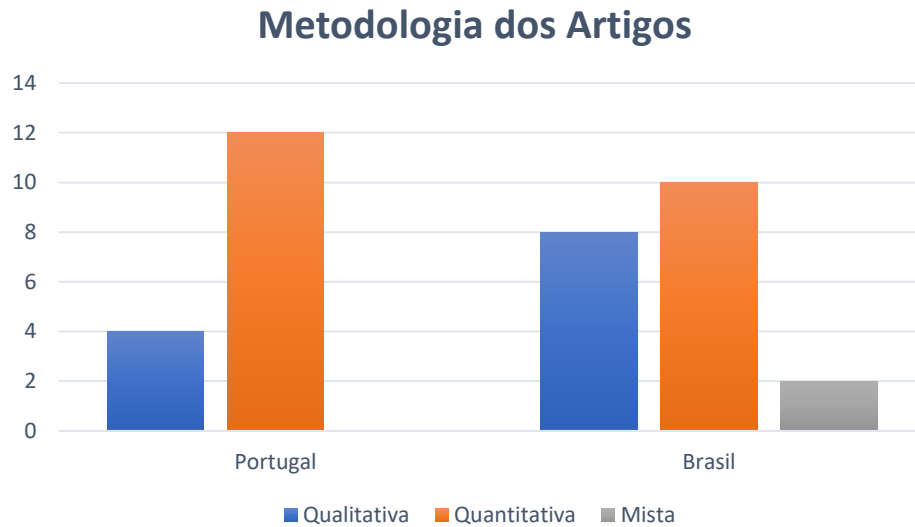


Figura 7. Metodologia dos Artigos

Discussão e Conclusão

O presente estudo teve como principal finalidade analisar e descrever a produção científica sobre o tema stress organizacional em dois países: Portugal e Brasil.

Ao retirar o *report* dos records de Portugal e Brasil, é perceptível que o tema stress no trabalho, de ano para ano, traz contributos com novos temas, tanto para a ciência como para as organizações e sociedade.

Nos trinta e sete artigos analisados, são escassas as vezes que analisamos um artigo com o mesmo objetivo de estudo. Todos eles se referem ao stress no trabalho, mas com objetivos de estudo díspares. Contudo, conseguimos identificar no geral alguns conceitos chave, tais como: Stress; Motivação; Clima organizacional; Síndrome de *burnout*; *Coping*; Recursos Humanos; Suporte social; Saúde; Satisfação no trabalho, entre outros. Posto isto, é possível chegar à conclusão que o stress ao longo dos últimos 20 anos tem afetado diversas áreas de trabalho, como vem sendo apontado por Cox, Griffiths e Rial-González (2005).

A publicação em periódicos legitima o conhecimento e influencia a regulação da ciência, avaliando o seu desenvolvimento e a distribuição/aquisição de recursos/investimento e as oportunidades/empecilhos de carreira/emprego (Vilaça, 2018). Em relação a quantidade de publicações, no Brasil é um pouco mais elevada do que em Portugal, porém os periódicos nos quais são publicados os artigos de investigadores brasileiros tem um factor de impacto significativamente menor. Os investigadores portugueses priorizam periódicos com alto factor de impacto, o que explica também o número mais elevado de citações dos artigos portugueses. Nas figuras 8, 9, 10 e 11, abaixo, pode-se observar o fator de impacto dos periódicos em que estão publicados o maior número de artigos.



Figura 8



Figura 9



Figura 10



Figura 11

A pressão em relação a publicação está a gerar na academia o que Vilaça e Palma (2013) denominam capital curricular, em uma analogia com o mercado. No processo de avaliação da ciência, “um dos fatores mais importantes no processo de avaliação da ciência são os artigos publicados em periódicos ou, mais precisamente, os periódicos onde os artigos são publicados. E quantidades (de artigos, de citações, de indicadores bibliométricos) são fundamentais” (Vilaça, 2018, p. 4).

No sistema de avaliação são utilizados dois conjuntos de indicadores bibliométricos: “1) Os indicadores quantitativos da atividade científica refletida no número de publicações e 2) Os indicadores de impacto, baseados no número de citações obtidas pelos artigos” (Silva & Bianchi, 2001, p. 7). Importa salientar que a quantidade de artigos publicados é um indicador meramente quantitativo, que não analisa a qualidade e nem o conteúdo do trabalho realizado, à adequação da metodologia, à clareza da redação e à originalidade do delineamento e das conclusões. [...] o número de citações de um artigo científico depende obviamente de sua qualidade (Silva & Bianchi, 2001), daí a importância de considerar o número de citações recebidas.

Uma mais valia para os artigos portugueses é a quantidade de citações que receberam (336), publicados em periódicos com Q1 no ranking SCImago, conforme pode-se verificar nas figuras 8 e 9 (acima). Os artigos brasileiros foram menos citados (140), os periódicos estão com Q3 no ranking SCImago (Figuras 10 e 11). Importa referir que o outro periódico com mais publicações no Brasil não consta no ranking SCImago (Revista Gestao & Tecnologia - Journal of Management and Technology).

Em relação a abordagem metodológica, a maioria dos artigos utiliza a abordagem quantitativa. Apenas um artigo utiliza a abordagem mista (quantitativa e qualitativa). Importa salientar que a produção de conhecimento sob a perspectiva de um único paradigma pode se tornar limitante e limitada (Pires, 2008), o que pode refletir na qualidade dos artigos de maneira geral. De acordo com Goode e Hatt (1973, p. 398), “a pesquisa moderna deve rejeitar como uma falsa dicotomia a separação entre estudos ‘qualitativos’ e ‘quantitativos’, ou entre ponto de vista ‘estatístico’ e ‘não estatístico’”.

Do ponto de vista epistemológico, não se pode considerar uma das abordagens mais científica do que a outra. Uma investigação quantitativa não se torna por si só melhor, do mesmo modo que uma abordagem qualitativa em si não garante que os fenômenos sejam compreendidos em profundidade. É importante salientar que, em termos práticos, fazer uma separação rígida entre o quantitativo e o qualitativo seja simplista e ingênuo, pois ambos podem contribuir para a qualidade no processo de investigação (Nunan, 1994).

No Brasil, a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) está em atividade desde 1951 e tem como avaliar, expandir e consolidar a pós-graduação *Stricto sensu* (Maccari, Lima & Riccio, 2009). Isso implica em que os investigadores brasileiros vem a sofrer pressões para publicação há mais de meio século, priorizando a quantidade de publicações em detrimento da qualidade.

Já em Portugal a Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior (A3ES), criada em 2007, é responsável pela acreditação das IES e respetivos ciclos de estudos, expediente que constituiu novidade no âmbito da avaliação do ensino superior (Martins, s/d).

Foram observados, nos artigos analisados, que ainda há um arsenal de demandas que devem ser investigadas, pois os estressores ocupacionais foram apontados de diversas formas e em diferentes situações no contexto organizacional, o que causa um comprometimento significativo na saúde e na qualidade de vida dos profissionais de diferentes áreas de atuação.

Pode-se concluir que, apesar de em menor quantidade, os artigos publicados por investigadores portugueses apresentam mais que o dobro de citações dos artigos publicados por investigadores brasileiros. Observa-se também que os brasileiros priorizam publicar em periódicos nacionais, sendo encontrado apenas um periodico internacional, enquanto em Portugal todos os artigos foram publicados em periódicos internacionais com alto fator de impacto, o que indica estarmos na direção científica correta.

Com este trabalho, e após ter analisado os diversos artigos, achava pertinente o desenvolvimento de um estudo sobre o stress organizacional, dos gestores de recursos humanos de empresas de trabalho de temporário. Isto porque, estes gestores em particular têm que gerir várias empresas, e lidar com vários pedidos em aberto.

Referências Bibliográficas

Albrecht K. *O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor; 1998.

Borrel, M. (2001). *Stresse não é uma fatalidade*. Cascais: Editora Pergaminho.

Chambel, M.J. (2016). *Psicologia da Saúde Ocupacional*. Lisboa: Pactor.

Chiavenato, I. (2009). *Recursos Humanos – O capital humano das organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Cooper, C. L. (2000). Editorial: Future research in ocupacional stress. *Stress Medicine*, 16, 63-64.

Costa, C. W. G. S & Costa, D. S. (2003). *O Stress Ocupacional como Fator Interveniente na Produtividade Organizacional*. XXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção de Ouro Preto, 1-8.

Cox T, Griffiths A & Rial-González, E. (2005). Research on workrelated stress. *Office for Official Publications of the European Communities*, Luxembourg.

Cunha, M. P., Cunha, R. C. & Cabral-Cardoso, C. (2005). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH, Lda.

Diem, A.; Wolter, S. C. (2013). The use of bibliometrics to measure research performance in education sciences. *Research in Higher Education*, 54, p. 86-114.

Ertel, M., Stilianow U. Iavicoli, S., Natali, E., Jain A., Leka S. (2010). European social dialogue on psychosocial risks at work: Benefits and challenges. *European Journal of Industrial Relations*, 16(2) 169–183 DOI: 10.1177/0959680110364830

EU-OSHA (2014), Cálculo do custo do stresse e dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho: *Observatório Europeu dos Riscos Revisão bibliográfica*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*, 83(2), 169-173.

Gomes, A. R. S. (1998). *Stress e Burnout nos profissionais de Psicologia*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga, Portugal.

Goode, W. & Hatt, P.K. (1973). *Métodos em pesquisa social*. São Paulo: Nacional.

Hakman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Hespanhol, A. (2005). *Burnout e Stress ocupacional. Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7(½), 153-162.
- Kilimnik, Z. and Sant'Anna, A. (2011). *Qualidade de Vida no Trabalho. Abordagens e fundamentos: Perspectivas organizacionais, profissionais e individuais*. Brasil: Elsevier Editora Ltda, p.300.
- Kompier M. (2002). The psychosocial work environment and health— what do we know and where should we go? [editorial]. *Scand J Work Environ Health*, 28(1) p.1–4.
- Koskinen, J.; Isohanni, M.; Paajala, H.; Jääskeläinen, E.; Nieminen, P.; Koponen, H. & Miettunen, J. (2008). How to use bibliometric methods in evaluation of scientific research? An example from Finnish schizophrenia research. *Nordic Journal of Psychiatry*, 62, n. 2, p. 136-143.
- Laranjeiras, C. A. (2009). O Contexto Organizacional e a Experiência de Estress: uma Perspectiva Integrativa. *Revista de Salud Pública*, 11(1), 123-133.
- Lipp, M. (2005). *Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp*. São Paulo: Ed Casa do Psicólogo.
- Lipp, M. E. N. (2004). O diagnóstico do stress em adultos In M. E. N. Lipp (Org.), *O Stress no Brasil: pesquisas avançadas* (p.53-58). Campinas: Papirus.
- Lipp, M. E. N. & Malagris, L. E. N. (2001). O stress emocional e seu tratamento. In B. Rangé (Org). *Psicoterapias cognitivo-comportamentais: um diálogo com a psiquiatria* (pp.475-490). Porto Alegre: Artmed.
- Lipp, M. E. N., & Malagris, L. E. N. (1995). Manejo do estresse. In B. Range (Org.), *Psicoterapia comportamental e cognitiva: pesquisa, prática, aplicações e problemas* (pp.279-292). Campinas: Ed. Psy II.
- Maccari, E.A.; Lima, M.C. & Riccio, E.L. (2009). Uso do Sistema de Avaliação da CAPES por Programas de Pós-Graduação em Administração no Brasil. *Revista de Ciências da Administração*, v. 11, n. 25, p. 68-96.
- Martins, M. C. A. (2004). Fatores de risco psicossociais para a saúde mental. *Educação, Ciência e Tecnologia*, 255-268.
- Martins, F. M. (s/d). *A A3ES como Entidade Reguladora Independente – Natureza e Regime Jurídico*. Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade do Porto.
- Miguel, S.; Dimitri, P. (2013). La investigación en bibliometría en la Argentina: quiénes son y qué producen los autores argentinos que realizan estudios bibliométricos. *Informacion, Cultura y Sociedad*, 29, p. 117-138.
- Mirela, B. & Madalina-Adriana, C. (2011). Organizational stress and its impact on work performance. *Annals of Faculty of Economics, University of Oradea, Faculty of Economics*, 1 (special), 333-337.
- Mota, C. M., Tanure, B. & Neto, A. C. (2008). Estresse e sofrimento no trabalho dos executivos. *Psicologia em Revista*, 14, 107-130.
- Muniz, M., Primi, R. & Miguel, F. K. (2007). Investigação da inteligência emocional

como factor de controle do *stress* em guardas municipais. *Psicologia: Teoria e Prática*, 9(1), 27-41.

Novais, J. T. (2010). *Stress Ocupacional num Serviço de Urgência - Estudo de Caso Exploratório*. Tese de Mestrado, Universidade do Minho, Braga.

Nunan, D. (1994). *Research methods in language learning*. New York: Cambridge University Press.

Paschoal, T. & Tamayo, A. (2004). Validação da Escala de Estresse no Trabalho. *Estudos de Psicologia*, 9 (1), 45-52.

Pires, A.P. (2008). Sobre algumas questões epistemológicas de uma metodologia geral para as ciências sociais. In J. Poupart, J-P.; Deslauriers, L.H.; Groulx, A. Laperrière, R.; Mayer, A.P. & Pires. *A Pesquisa Qualitativa – Enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis, RJ: Vozes p. 295-316.

Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics? *Journal of Documentation*, 25, n. 4, p. 348-349.

Raising, L. (1962). Statistical Bibliography in the health Science. *Bulletin of the Medical Library Association*, vol. 50, n. 3, p. 450-461.

Ross, R. R. & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress*. London: Sage Publications Ltd.

Sant'Anna, A.de S. & Kilimnik, Z.M. (orgs) (2011). *Qualidade de Vida no Trabalho – Abordagens e Fundamentos*. Rio de Janeiro: Campus.

Santos, A. M. & Castro, J. J. (1998). Stress. *Análise Psicológica*, 4, série XVI, 675-690.

Santos, J.L.; Maldonado, M. & Santos, R. (2011). Mapeamento das publicações acadêmico-científicas sobre memória organizacional. *Anais... XXXV Encontro da ANPAD*.

Santos, J. L. S.; Kalsing, M. & Hansen, P. B. Redes de cooperação interorganizacional: uma análise sistemática da produção científica na Web of Science de 1981-2013. *Anais do XVII Semead, Seminários em Administração*, São Paulo, 2014.

Selye, H. (1982). *Stress: tensão sem afeição*. Lisboa: Itau Edições.

Serra, A. V. (1988). Um estudo sobre coping: o Inventário de Resolução de Problemas. *Psiquiatria Clínica* 9 (4), 301-316.

Silva, J A. & Bianchi, M L P. (2001). Cientometria: a métrica da ciência. *Paidéia* (Ribeirão Preto), v. 11, n. 21, p. 5-10.

Teixeira, F. C. C. (2010). *Stress e Saúde Ocupacional em Profissionais de Risco: Um Estudo com Bombeiros Voluntários Do Distrito do Porto*. Tese de Mestrado, Universidade do Minho, Braga.

Vilaça, M.M. (2018). A publicação como obsessão, a pressão como efeito e a integridade como discurso/desafio: uma análise crítico-provocativa da cientometria vigente. *Motrivivência*, Florianópolis, v. 30, n.54, p. 51-73.

Vilaça, M M. & Palma, A. (2013). Diálogo sobre cientometria, mal-estar na academia e a polêmica do produtivismo. *Revista Brasileira de Educação*, v. 18, n. 53, p. 467-484.

Wilkinson, G. (2007). *Compreender o stress*. Porto: Porto Editora.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli W.B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, Vol. 14, No. 2, 121–141.